



# Concurso para la construcción y explotación, en régimen de concesión administrativa, de la nueva terminal de contenedores de la ampliación Norte del Puerto de Valencia

## Responsabilidad Social Corporativa

---

# Manual de conformidad con los requisitos de la Licitación

Requisitos de los documentos de la Licitación		Respuesta a la Licitación
Ref.	Descripción	Capítulo referenciado
1.6 (i)	Objetivos y principios básicos de la estrategia de RSC de la concesionaria	Sección 2
1.6 (ii)	Plan de acción para la involucración de los actores principales (stakeholders)	Sección 3
1.6 (iii)	Estrategias de gobierno corporativo	Sección 4
1.6 (iv).1	Promoción de medidas de igualdad de género, conciliación familiar, personal y condiciones de accesibilidad universal que mejoren los mínimos establecidos en la Ley 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres	Sección 5.1
1.6 (iv).2	Promoción del empleo estable y de crecimiento económico	Sección 5.2
1.6 (v)	Impactos en la sociedad y en la comunidad en que la Terminal está ubicada, y propuestas de mejora de integración y cohesión de la comunidad portuaria	Secciones 6 y 7
1.6 (vi)	Código de Conductos de los negocios de la compañía concesionaria y Su Grupo	Sección 8

# Índice

<b>Manual de conformidad con los requisitos de la Licitación</b>	<b>2</b>
<b>Glosario</b>	<b>5</b>
<b>1. Introducción</b>	<b>6</b>
1.1 Objeto y alcance del documento	6
<b>2. Objetivos y principios básicos de la estrategia de RSC</b>	<b>7</b>
2.1 Seguridad y Salud	7
2.2 Ética en los Negocios	7
2.3 Protección de los Derechos Humanos	7
2.4 Inclusión Social	7
2.5 Protección del Medioambiente	8
<b>3. Plan de acción para la involucración de los actores principales (o “stakeholders”)</b>	<b>8</b>
3.1 Identificación de los actores principales	8
3.1.1 Alta dirección	9
3.1.2 Personas que integran la organización	9
3.1.3 Clientes	9
3.1.4 Proveedores	9
3.1.5 Entorno social	10
3.1.6 Entorno ambiental	11
3.1.7 Inversores	11
3.1.8 Competencia	11
3.1.9 Administraciones Públicas	11
3.2 Definición de las estrategias	12
<b>4. Estrategias de gobierno corporativo</b>	<b>14</b>
4.1 Consejo de Administración y comités específicos	14
4.1.1 Consejo de Administración	14
4.1.2 Comites específicos	15
4.1.3 Auditoría	15
4.2 Equipo de Dirección	15
4.2.4 Personal de Dirección / Gerencia Ejecutiva	15
4.2.5 Soporte por parte de TiL	16
4.2.6 Responsable de Cumplimiento /Chief Compliance Officer	16
<b>5. Compromisos de RSC</b>	<b>17</b>
5.1 Igualdad efectiva entre mujeres y hombres	18
5.1.1 Antecedentes	18
5.1.2 Marco normativo del Estado Español	18
5.1.2.1 Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres	18
5.1.3 Propuesta de medidas que mejoran los mínimos establecidos en la Ley Orgánica	19
5.1.3.2 Estrategia de igualdad efectiva	19
5.1.3.3 Definición de objetivos y de medidas de igualdad	20
5.1.3.4 Colaboración y participación en iniciativas de Igualdad entre Mujeres y Hombres	23
5.2 Promoción del empleo estable y de crecimiento económico	23

<b>6.</b>	<b>Evaluación de los impactos en la sociedad y la comunidad en la que se ubica la Terminal proyectada</b>	<b>27</b>
6.1	Impactos sobre el desarrollo económico	27
6.2	Impactos sobre el desarrollo tecnológico	28
6.3	Impactos ambientales	28
6.4	Impactos sobre aspectos urbanos y territoriales	28
6.5	Impactos en materia de seguridad	29
6.5.1	Accidentabilidad	29
6.5.2	Salud	30
6.5.3	Seguridad y Protección Portuaria	30
<b>7.</b>	<b>Mejoras para la integración y cohesión de la comunidad portuaria</b>	<b>31</b>
<b>8.</b>	<b>Código de Conducta de los negocios de la Compañía y Grupo</b>	<b>33</b>
8.1	Introducción	33
8.1.1	Perfil de la Empresa	33
8.1.2	Ámbito de aplicación	33
8.1.3	Objetivo	33
8.1.4	Adhesión al Código	33
8.2	Definiciones	34
8.3	Reglas básicas	34
8.4	Estándares de comunicación	34
8.4.5	Disposiciones generales	34
8.4.6	Registros	34
8.5	No discriminación	35
8.6	Acoso y otras conductas abusivas	35
8.7	Derechos Humanos	35
8.8	Protección de datos y privacidad	36
8.9	Trabajo forzado y trabajo infantil	36
8.10	Asociación	36
8.11	Seguridad y Salud y Medioambiente	36
8.12	Anti-soborno, Anticorrupción, Regalos, Entretenimiento Contribuciones Políticas y Caritativas y Patrocinios	37
8.13	Conflictos de intereses	37
8.14	Blanqueo de Capitales	37
8.15	Prácticas competitivas	38
8.16	Sanciones	38
8.17	Denuncia de actividades inapropiadas, preocupaciones y quejas	38
8.17.7	Actividades inapropiadas	38
8.17.8	Divulgación Protegida; Denunciante ('whistleblowing')	39
8.17.9	Defensor ('Ombudsperson')	39
8.17.10	Presentación de denuncias	39
8.18	Revisión de cumplimiento	40
8.19	Dudas y preguntas	40

# Glosario

<b>Glosario Responsabilidad Social Corporativa</b>	
ANL	Accidente No Laboral
APV	Autoridad Portuaria de Valencia
AT	Accidente de Trabajo
CCO	Chief Compliance Officer / Responsable de Cumplimiento
CEO	Chief Executive Officer / Director Ejecutivo
CFO	Chief Financial Officer / Director Financiero
CO <sub>2</sub>	Dióxido de carbono
DEUP	Delimitación de Espacios y Usos Portuarios
EC	Enfermedad común
EP	Enfermedad Profesional
FFCC	Ferrocarril
IFC	International Finance Corporation
I+D	Investigación y Desarrollo
ISPS	Código internacional para la protección de los buques y de las instalaciones portuarias
IT	Incapacidad Temporal
NO <sub>x</sub>	Oxidos de Nitrógeno
OMI	Organización Marítima Internacional
PIB	Producto Interior Bruto
PM <sub>10</sub>	Partículas sólidas o líquidas de polvo, cenizas, hollín, partículas metálicas, cemento ó polen, dispersas en la atmósfera, y cuyo diámetro varía entre 2,5 y 10 µm
RSC	Responsabilidad Social Corporativa
ZAL	Zona de Actividades Logísticas
VNPT	Valencia North Port Terminal

# 1. Introducción

## 1.1 Objeto y alcance del documento

El presente documento constituye la perspectiva y objetivos de TiL sobre aspectos relacionados con el Plan de Responsabilidad Corporativa para la Nueva Terminal de Contenedores de la Ampliación Norte del Puerto de Valencia, denominada Valencia North Port Terminal (VNPT) en la diferente documentación incluida en esta oferta de licitación, que se concreta en el análisis de los siguientes conceptos:

- Objetivos y principios básicos de la estrategia de Responsabilidad Social Corporativa (en adelante, RSC);
- Plan de acción para la involucración de los actores principales (o “stakeholders”);
- Estrategias de gobierno corporativo;
- Compromisos de RSC;
- Evaluación de los impactos en la sociedad y la comunidad en la que se ubica la Terminal proyectada;
- Mejoras para la integración y cohesión de la comunidad portuaria, y
- Código de Conducta de los negocios de la compañía y grupo.

## 2. Objetivos y principios básicos de la estrategia de RSC

En TiL promovimos prácticas de negocio responsables, las cuales creemos que pueden mitigar algunos de los principales desafíos relacionados con la sostenibilidad, principalmente, la salud y prevención de riesgos laborales, la ética en los negocios, la protección de los Derechos Humanos, la inclusión social y la protección del medioambiente.

Nuestras actividades se inspiran en las líneas directrices de la *International Finance Corporation* (IFC), y se guían por el Código Internacional de Protección al Buque e Instalaciones Portuaria (ISPS), la Marca de Garantía y el Referencial de Calidad proporcionados por la certificación OPPE, y la ISO 14001 en materia de Gestión Medioambiental.

### 2.1 Seguridad y Salud

El compromiso de TiL se enmarca en la promoción de prácticas ocupacionales responsables en cuanto a la seguridad y salud en el trabajo, como una parte esencial e integrante de nuestra filosofía y como factor contribuyente al éxito del negocio.

Dicho compromiso incluye la firme intención de prevenir por completo la ocurrencia de fatalidades así como cualquier riesgo innecesario para la salud durante el transcurso de las operaciones, a la vez que garantizar actividades de manipulación y gestión de carga apropiadas.

En TiL creemos firmemente que solo una cultura empresarial guiada a través de valores puede garantizar el desarrollo de actividades sostenibles, así como un sentido de pertenencia a la organización que perdure en el tiempo. Por tanto pretendemos crear un entorno de trabajo positivo, basado en los principios de comunicación abierta, responsabilidad, formación continua, intercambio de conocimientos y oportunidades de desarrollo profesional.

TiL dispone de su propia Política de Seguridad y Salud, accesible a través del siguiente enlace: <https://www.tilgroup.com/policies/health-and-safety-policy>

### 2.2 Ética en los Negocios

El objetivo de TiL es desarrollar sus actividades empresariales y procesos de negocio de manera ética y responsable en las áreas de Derechos Humanos, entorno laboral y marco de empleo, anti-corrupción y anti-soborno, promoviendo una cultura basada en la integridad y la transparencia tanto en la organización como en su esfera de influencia.

### 2.3 Protección de los Derechos Humanos

TiL vincula su compromiso con los Derechos Humanos mediante la creación de empleo de calidad, en consonancia con las normas internacionales y locales que fomentan, respetan y se centran en la igualdad de género, la inclusión social, el equilibrio y conciliación entre la vida personal y profesional, todo ello en línea con nuestro Código de Conducta.

TiL considera que la eliminación de las disparidades de género en el empleo es de suma importancia y, por tanto, dicha directriz se encuentra en el centro de nuestras políticas de contratación y desarrollo profesional.

### 2.4 Inclusión Social

Desde su fundación, TiL tiene como objetivo integrarse en la comunidad y contribuir al desarrollo social de la regiones en las que opera, promoviendo el empleo local, las oportunidades de trabajo en ambientes multiculturales

y apoyando programas de responsabilidad social orientados hacia las siguientes áreas: cultura; educación y desarrollo; medioambiente; actividades deportivas y de desarrollo regional a nivel económico y social.

## **2.5 Protección del Medioambiente**

Uno de nuestros principales objetivos es, y seguirá siendo, nuestro firme compromiso con la preservación del medio ambiente y la biodiversidad. Es nuestro deber hacer un esfuerzo constante para minimizar nuestro impacto ambiental y la huella de carbono en todas nuestras operaciones.

## **3. Plan de acción para la involucración de los actores principales (o “stakeholders”)**

El “Plan de acción para la involucración de los actores principales” responde a la necesidad de gestionar los actores y /o partes interesadas que pueden impactar o verse impactados por la nueva Terminal proyectada. La gestión de los actores involucrados en el Proyecto constituye el eje central de la estrategia de Responsabilidad Social Corporativa, siendo una oportunidad de innovación para anticipar riesgos y adaptar los servicios a las necesidades reales.

Alineado con la filosofía expuesta, TiL apuesta por la transparencia, la comunicación y el diálogo, como elementos organizacionales diferenciales. Por consiguiente, integrar la gestión de los actores principales en las distintas fases del Proyecto es la base de una actitud socialmente responsable.

El modelo de gestión de los grupos de interés que se plantea a continuación se ha concebido con el objetivo de integrar de manera efectiva la relación con los actores en las líneas estratégicas de RSC presentadas previamente. El modelo que se presenta parte de la identificación de los actores o “stakeholders”, de sus funciones y de sus necesidades. La diagnosis inicial permite desarrollar estrategias para involucrar y comprometer de manera efectiva a los actores que intervienen en el Proyecto durante las distintas fases de Diseño, Construcción y Explotación.

### **3.1 Identificación de los actores principales**

Con el fin de identificar todos aquellos actores que puedan afectar o verse afectados por el desarrollo de las actividades previstas se ha adoptado una perspectiva transversal, agrupándolos en base a las áreas de gestión en las que se estructura la norma europea SGE 21 – Sistema de Gestión Ética y Socialmente Responsable de Forética. Así, los actores o “stakeholders” principales se agrupan en los ámbitos siguientes:

1. Alta dirección
2. Personas que integran la organización
3. Clientes
4. Proveedores
5. Entorno social
6. Entorno ambiental
7. Inversores
8. Competencia
9. Administraciones Públicas

A continuación, se identifican los actores que pertenecen a cada ámbito y se presentan los objetivos de gestión principales.

### 3.1.1 Alta dirección

El objetivo principal será integrar los aspectos sociales, ambientales, éticos y de buen gobierno en sus operaciones y estrategia con el fin de maximizar el impacto positivo en sus grupos de interés. En coherencia con lo expuesto en los apartados anteriores el presente Plan de Responsabilidad Social Corporativa recoge, entre otros, una política de gestión de ética y responsabilidad social, un código de conducta y una política anticorrupción. Un comité de responsabilidad social será el encargado de garantizar el cumplimiento de los compromisos adoptados y actualizar los objetivos.

Actores
Directivos y Consejo de Administración
Comité de RSC

Tabla 1. Alta Dirección.

### 3.1.2 Personas que integran la organización

El objetivo principal será el de crear un entorno de trabajo que favorezca la motivación, la retención de talento y el bienestar de las personas. Con este fin se ha presentado en el apartado 5 la declaración de compromisos de RSC que implican el cumplimiento de los derechos de igualdad incidiendo en aspectos como la igualdad, conciliación, salud y seguridad laboral y formación.

Actores
Empleados propios
Empleados externos

Tabla 2. Personas que integran la organización.

### 3.1.3 Clientes

Se velará por la honestidad de la relación comercial y se garantizarán las características de los servicios para conseguir la satisfacción del cliente. El Plan de Calidad presentado define en el capítulo “5 – Control y seguimiento de indicadores de rendimiento” los indicadores de rendimiento que hacen especial atención a los niveles de servicio. Así, se incluirán en el diseño y desarrollo de servicios responsables y competitivos criterios ambientales, sociales y de buen gobierno fomentando la innovación responsable.

Actores
<b>Clientes directos</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Transitarios</li> <li>– Navieras</li> <li>– Consignatarios</li> <li>– Operadores logísticos</li> </ul>
<b>Clientes indirectos</b>

Tabla 3. Clientes

### 3.1.4 Proveedores

Los proveedores dispondrán de sus propios criterios de responsabilidad social y buenas prácticas y serán evaluados y seleccionados en base a éstos. Se fomentarán las relaciones laborales basadas en la mutua colaboración promocionando el vínculo profesional.

Actores
<b>Contratistas y proveedores de servicios profesionales</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Ingenierías y Consultores</li> <li>– Servicios de Mantenimiento y Soporte Técnico</li> </ul>
<b>Constructoras y suministradores de equipos y tecnología</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Equipos de manipulación de carga</li> <li>- Sistemas Informáticos</li> <li>- Aplicaciones Software</li> </ul>

<b>Contratistas y proveedores de suministros energéticos</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Electricidad</li> <li>– Agua</li> <li>– Carburante</li> </ul>
<b>Empresas estibadoras</b>
<b>Empresas prestadoras de servicios portuarios</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Practicaje</li> <li>– Remolque</li> <li>– Amarre</li> <li>– MARPOL</li> </ul>
<b>Empresas prestadoras de servicios comerciales</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Suministros y asistencia a buques</li> <li>– Gestión de residuos</li> <li>– Carga y descarga de vehículos en FFCC</li> <li>– Reparación de contenedores</li> </ul>
<b>Empresas de transporte de contenedores</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Operadores de transporte terrestre (FFCC y rodado)</li> <li>– Operadores de transporte marítimo</li> <li>– Operadores de gestión y tramites documentales</li> </ul>

Tabla 4. Proveedores

### 3.1.5 Entorno social

Los esfuerzos se focalizarán en conocer y evaluar los impactos, tanto positivos como negativos, que las actividades previstas generen en el entorno social. Asimismo, se priorizará la transparencia en las relaciones con el mismo y se colaborará en el desarrollo de acciones sociales tal y como se ha expuesto en los apartados 5.1.3 y 5.2.

<b>Actores</b>
<b>Colectivos y Asociaciones vecinales</b>
<b>Partidos políticos</b>
<b>Federaciones y Plataformas</b>
<b>Entidades de la sociedad civil</b>
<b>Medios de comunicación</b>
<b>Representación de los intereses de los empresarios</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Cámara Oficial de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de Valencia</li> <li>– Consejo de Cámaras Oficiales de Comercio, Industria, Servicios y Navegación de la Comunitat Valenciana</li> <li>– Asociación Valenciana de Empresarios (AVE)</li> <li>– Instituto Valenciano de Competitividad empresarial (IVACE)</li> <li>– Federación Valenciana de Empresarios del Transporte y la Logística (FVET)</li> </ul>
<b>Asociaciones relacionadas con las actividades portuarias de la Terminal</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Asociación Nacional de Agentes MARPOL (ANAM)</li> <li>– Asociación Naviera Valenciana (ANV)</li> <li>– Asociación de Transitarios, Expedidores Internacionales y Asimilados (ATEIA)</li> <li>– Asociación de Autopatronos del Transporte de Contenedores de los Puertos de la Comunidad Valenciana (TRANSCONT)</li> <li>– Asociación de Empresas Ferroviarias Privadas (AEFP)</li> <li>– Asociación Nacional de Empresas Estibadoras (ANESCO)</li> <li>– Asociación de Navieros Españoles (ANAVE)</li> <li>– Asociación Nacional de Remolcadores (ANARE)</li> <li>– Asociación Española de Empresas de Amarre</li> <li>– Asociación Española de Consignatarios de Buques (ASECOB)</li> </ul>
<b>Colegios de profesionales</b>

**Sindicatos**

- Sindicato Coordinadora Estatal de Trabajadores del Mar (CTM)
- Sindicato Unión General de Trabajadores (UGT)
- Sindicato Comisiones Obreras (CCOO)

*Tabla 5. Entorno social***3.1.6 Entorno ambiental**

TiL se compromete, entre otros, a la prevención de la contaminación, a la gestión de los impactos ambientales asociados a la actividad y a la comunicación de los indicadores ambientales. Con este fin se ha desarrollado un Plan Medioambiental coherente con las actividades previstas, el compromiso ambiental de TiL y el plan de RSC.

Actores
<b>Dirección General de Costas</b>
<b>Dirección General de Calidad Ambiental de la Consejería de Territorio y Vivienda de la Generalitat Valenciana</b>
<b>Grupos ecologistas</b>

*Tabla 6. Entorno ambiental***3.1.7 Inversores**

TiL garantizará el buen gobierno, la lealtad, la creación de valor y la transparencia financiera en todas sus actividades.

Actores
<b>Grupo MSC-TiL</b>

*Tabla 7. Inversores***3.1.8 Competencia**

Se velará por la competencia leal y la resolución de conflictos por medio de arbitraje, impulsando la cooperación y el establecimiento de alianzas.

Actores
<b>Operadores de transporte marítimo</b>
– Ubicados en el Puerto de Valencia
– Mercado regional
– Mercado internacional
<b>Operadores de transporte viario y ferroviario</b>

*Tabla 8. Competencia***3.1.9 Administraciones Públicas**

Se mantendrán canales de comunicación y diálogo con las Administraciones Públicas con el fin cooperar en el desarrollo de alianzas público-privadas que fomenten una cultura de Gestión Ética y de Responsabilidad Social en la comunidad en la que se ubica la Terminal.

Actores
<b>Autoridad Portuaria</b>
– Consejo de Administración
– Comisiones Delegadas del Consejo
○ Comisión Delegada del Consejo para Asuntos Económico-Financieros
○ Comisión Delegada del Consejo para el Seguimiento del Plan Estratégico
○ Comisión Delegada para el Impulso de la Integración Territorial
– Consejos de Navegación y Puerto
○ Comité de Servicios Portuarios
○ Comité de Seguridad
<b>Inspección de contenedores y Seguridad</b>
– Aduanas
– Sanidad Exterior

<ul style="list-style-type: none"> <li>– Cuerpo de la Guardia Civil</li> <li>– Cuerpo Nacional de Policía</li> <li>– Dirección territorial de Comercio (Servicio de Inspección SOIVRE)</li> <li>– Sociedad de Salvamento y Seguridad Marítima (SASEMAR)</li> </ul>
<p><b>Ministerios y Consejerías relacionadas con las actividades de la Terminal</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Ministerio de Fomento</li> <li>– Ministerio de Medio Ambiente y Medio Rural y Marino</li> <li>– Consejería de Vivienda, Obras Públicas y Vertebración del Territorio</li> <li>– Consejería de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo</li> <li>– Consejería de Agricultura, Medio Ambiente, Cambio Climático y Desarrollo Rural</li> </ul>
<p><b>Representación de los intereses públicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Ayuntamiento de Valencia</li> <li>– Delegación de Gobierno en la Comunidad Valenciana</li> <li>– Generalitat Valenciana</li> </ul>
<p><b>Instituciones docentes</b></p>

Tabla 9. Administraciones Públicas

### 3.2 Definición de las estrategias

Con el objetivo de atender las necesidades, expectativas y preocupaciones de los actores involucrados en la nueva Terminal proyectada, se ha desarrollado las estrategias para conseguir los objetivos comunes de desarrollo sostenible del Proyecto.

Las estrategias para cada grupo de “stakeholders” han sido adecuadas a las distintas fases del Proyecto y con los fines genéricos listados a continuación:

- Establecer relaciones;
- Proporcionar información acerca del desarrollo y los resultados del proyecto;
- Gestionar las expectativas para aumentar la probabilidad de aceptación del proyecto, transmitiendo los beneficios y riesgos;
- Anticipar problemas futuros y evaluar riesgos;
- Aclarar y resolver las cuestiones identificadas, y
- Mantener y nutrir las relaciones con los interesados.

Las herramientas de comunicación que se plantean permiten un modelo de relación dinámico con los actores y se organizan en tres niveles distintos:

- Herramientas Unidireccionales: se proporcionará la información que pueda ser de interés del actor para el desempeño de sus funciones.
- Herramientas Bidireccionales: el intercambio informativo posibilitará conocer e integrar sus necesidades en el desarrollo de la actividad.
- Herramientas Integradoras: se integrará a los actores en los procesos de toma de decisiones, asesorando, participando directamente o incluso delegando alguna actividad.

Asimismo, se consideran distintas frecuencias de interacción en función de la fase del Proyecto y del grupo de actores. La tabla siguiente muestra la estrategia general que se adoptará teniendo en cuenta los distintos factores presentados y que en una fase más avanzada se particularizará para cada actor:

1. Alta dirección

Fase	Herramienta de comunicación	Frecuencia
Diseño	Bidireccional	Trimestral
Construcción	Bidireccional	Mensual
Explotación	Integradoras	Trimestral

2. Personas que integran la organización

Fase	Herramienta de comunicación	Frecuencia
Diseño	Unidireccional	Trimestral
Construcción	Unidireccional	Trimestral
Explotación	Integradoras	Continuada

3. Clientes

Fase	Herramienta de comunicación	Frecuencia
Diseño	-	-
Construcción	-	-
Explotación	Integradoras	Continuada

4. Proveedores

Fase	Herramienta de comunicación	Frecuencia
Diseño	Integradoras	Puntual
Construcción	Integradoras	Continuada
Explotación	Integradoras	Continuada

5. Entorno social

Fase	Herramienta de comunicación	Frecuencia
Diseño	Bidireccional	Puntual
Construcción	Bidireccional	Mensual
Explotación	Bidireccional	Trimestral

6. Entorno ambiental

Fase	Herramienta de comunicación	Frecuencia
Diseño	Bidireccional	Puntual
Construcción	Bidireccional	Mensual
Explotación	Bidireccional	Trimestral

7. Inversores

Fase	Herramienta de comunicación	Frecuencia
Diseño	Integradoras	Continuada
Construcción	Integradoras	Continuada
Explotación	Integradoras	Continuada

8. Competencia

Fase	Herramienta de comunicación	Frecuencia
Diseño	-	-
Construcción	-	-
Explotación	Bidireccional	Anual

## 9. Administraciones Públicas

Fase	Herramienta de comunicación	Frecuencia
Diseño	Bidireccional	Puntual
Construcción	Bidireccional	Continuada
Explotación	Bidireccional	Continuada

## 4. Estrategias de gobierno corporativo

La estrategia de gobernanza corporativa propuesta por TiL se articula en torno a dos ejes clave:

- El Consejo de Administración ("Board of Directors" o "Board"): Responsable de establecer la estrategia a largo plazo y garantizar la estabilidad y continuidad en la nueva empresa concesionaria;
- El Personal de Dirección (también denominado Gerencia Ejecutiva) de la compañía vehículo de la Concesión (CEO, CFO): Responsable de implementar la estrategia anterior a través de la administración diaria de personas y operaciones.

La configuración de gobierno anterior permitirá el ejercicio de control independiente en la toma de decisiones clave para la nueva Compañía y combinar perspectivas externas con el conocimiento y experiencia locales.

### 4.1 Consejo de Administración y comités específicos

#### 4.1.1 Consejo de Administración

TiL planea establecer un Consejo de Administración sólido y cualificado el cual se encargará de elaborar la visión a largo plazo del negocio y garantizar que la Gerencia Ejecutiva opere de acuerdo a los más altos estándares éticos y operacionales de la industria.

El Consejo de Administración estará compuesta por al menos tres consejeros bien formados y debidamente cualificados. De ellos, uno se encargará de evaluar y controlar la labor de la Gerencia Ejecutiva, mientras que los otros dos tendrán un enfoque más estratégico y podrán aportar una visión externa desde una perspectiva más amplia.

El consejero más involucrado será un "*Terminal Director*" del equipo de TiL, con amplia experiencia y a cargo de una cartera de terminales a escala global. Dicha experiencia de gestión de cartera le será útil a la hora de comparar el desempeño, operaciones y políticas de la nueva compañía con otras terminales de TiL en el mundo, y permitirá garantizar que las mismas estén en línea con los más altos estándares de la industria. La experiencia de cartera también le aportará recursos y conocimientos sólidos para poder someter al Consejo sus propuestas en materia de mejora, cuando éstas sean pertinentes.

El Consejo de Administración en su conjunto será el embajador y garante de los valores de TiL en la nueva Compañía, y se asegurará que se cumpla el Código de Conducta y que las operaciones se realicen con los más altos estándares éticos, en estricto cumplimiento con el marco normativo vigente.

Aunque las líneas de comunicación estarán abiertas a diario entre El Consejo de Administración y el Equipo de Dirección de la Terminal, el Consejo de Administración adoptará sus resoluciones a través de reuniones regulares, es decir, al menos una vez cada trimestre.

Todos los miembros del Consejo de Administración tendrán un voto, lo que significa que no se establecerá voto de calidad. El Consejo de Administración estará presidido por un presidente, que contará con la asistencia de un secretario que no sea miembro de la Junta y, por lo tanto, no tendrá derecho de voto. Los miembros del Consejo de Administración servirán por períodos de cinco años, sujetos a reelección o no por parte de los accionistas de la Compañía.

En términos generales, el Consejo de Administración tendrá un papel de representante y embajador en la Compañía. Sus principales funciones y responsabilidades serán la evaluación de los resultados de la Compañía y el Equipo de Dirección; la aprobación de la estrategia general; el seguimiento del progreso de los objetivos del plan estratégico; establecimiento y seguimiento del presupuesto anual; todos los asuntos relacionados con transacciones de capital; y el control y supervisión de altos directivos.

#### **4.1.2 Comites específicos**

Con el fin de facilitar la gestión de la Compañía y la coordinación entre el Consejo de Administración y el Equipo de Dirección en materias específicas, el Consejo de Administración podrá delegar parte de su autoridad a comités ejecutivos especializados en áreas técnicas identificadas.

Estos comités involucrarán tanto a los miembros del Consejo de Administración como al Equipo de Dirección para resolver asuntos que vayan más allá de la administración diaria de la empresa.

Específicamente durante la fase de implementación, comprendiendo el periodo entre la fase de adjudicación de la concesión y las operaciones completas de la terminal (fase 3 completada), se designará un "Equipo de Proyecto" para supervisar el diseño, construcción, adquisición, pruebas y entrega final de la terminal.

El equipo de este Proyecto actuará bajo la responsabilidad de un director de proyecto que reportará directamente al Consejo de Administración.

#### **4.1.3 Auditoría**

El Consejo de Administración será asistido y respaldado por el equipo de auditoría interna, cuya función es evaluar los procesos en las terminales con objeto de identificar posibles malas praxis, controles internos defectuosos o aspectos que supongan riesgos para la Compañía y/o sus empleados.

Gracias a su experiencia y visión transversal de las terminales de TiL en todo el mundo, el equipo de auditoría podrá verificar y ajustar los controles internos y los procesos de gobernanza corporativa, cuando ello sea pertinente

No trabajar en la terminal y no estar relacionado ni con la Gerencia Ejecutiva ni con el Consejo de Administración permite al equipo de auditoría interna trabajar de manera independiente y garantizar un comportamiento ético por parte de todos el personal de la Terminal, en base a las líneas y principios promovidos por TiL y, de manera más amplia, por el Grupo MSC.

## **4.2 Equipo de Dirección**

#### **4.2.4 Personal de Dirección / Gerencia Ejecutiva**

El Consejo de Administración delegará parte de sus competencias a un director ejecutivo (el "CEO") para llevar a cabo la administración diaria de las operaciones en la Compañía. La evaluación de desempeño y remuneración del CEO será un asunto reservado al Consejo.

El CEO no formará parte del Consejo de Administración para evitar cualquier conflicto de intereses y asegurar la independencia e imparcialidad en las labores respectivas de Consejo y Gerencia Ejecutiva. El CEO será nombrado y podrá ser destituido por el Consejo de Administración.

El CEO está a cargo de la implementación de la estrategia comercial definida por el Consejo de Administración, es decir, para convertir puntos de vista de alto nivel en planes de acción prácticos y para dirigir las operaciones diarias del negocio.

El director/a de finanzas ("CFO") también será designado por el Consejo de Administración. El CFO será responsable de las operaciones administrativas, financieras y de gestión de riesgos de la Compañía.

#### **4.2.5 Soporte por parte de TiL**

Como parte integrante del Grupo TiL, el Equipo de Dirección de la Compañía se beneficiará de la amplia experiencia del Grupo y del soporte de sus competencias específicas desde sus oficinas centrales en Ginebra.

Específicamente los equipos de finanzas, tesorería, contabilidad, recursos humanos y legales de TiL pondrán a disposición de la Compañía sus conocimientos, herramientas y procedimientos en todos aquellos temas específicos que puedan requerir experiencia internacional o apoyo corporativo.

Además de las competencias técnicas a desarrollar en la nueva organización, los equipos técnicos del Grupo TiL (automatización, TIC, ingeniería civil, aseguramiento y gestión de riesgos, equipos, eficiencia, etc.) darán soporte al equipo de la terminal e intervendrán cuando proceda como expertos en áreas específicas.

#### **4.2.6 Responsable de Cumplimiento /Chief Compliance Officer**

Parte de la misión de TiL es promover la integridad y conducta ética en los negocios en todas las terminales en las que opera. Por lo tanto, herramientas tales como el Código de Conducta y una política anti-corrupción se implementarán rápidamente en la nueva Compañía (consulte la sección [8] para obtener más información).

Se considerará una política de 'whistleblowing' o de denuncia de irregularidades que permita a cada empleado informar de forma anónima de posibles conductas no alineadas, en general, con nuestras normas éticas.

Con este fin, el Consejo de Administración nombrará un Responsable de Cumplimiento. Él / Ella será responsable de la supervisión y gestión de estas políticas y procedimientos. Él / Ella será también el punto de contacto para los empleados y el Consejo en todos aquellos asuntos relacionados.

## 5. Compromisos de RSC

Tal y como se ha presentado anteriormente, TiL integra el concepto de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) en las tres dimensiones de la sostenibilidad: económica, social y medioambiental. Desde TiL, somos conscientes de que el éxito del reto que supone la operación de la nueva Terminal depende, entre otros, de proyectos intangibles como son la confianza, la imagen, el conocimiento, la transparencia o las buenas prácticas, entre otros. Para ello, consideramos que adoptar compromisos en las distintas dimensiones de la política social es esencial para equilibrarla con los desarrollos de los ámbitos económico y ambiental.

Tal y como se refleja en el Código de Conducta presentado en el apartado 0 del presente documento, TiL está comprometido con la protección de los derechos humanos internacionalmente reconocidos y, concretamente con los principios listados a continuación:

- TiL rechaza cualquier forma de acoso físico, psicológico, moral o de abuso de autoridad, así como cualquier otra conducta que pueda generar un entorno intimidatorio, ofensivo o de violación de los derechos de las personas.
- Las personas de TiL tratarán a los integrantes de su entorno laboral de igual modo, independientemente de su nivel jerárquico. Se dará el mismo trato respetuoso y consideración a clientes, asociados, subcontratistas, suministradores, asesores y cualesquiera otras personas con las que se mantenga una relación profesional, procurando que esta se base siempre en la colaboración mutua.
- Todas las personas que forman parte del TiL tienen el deber de trabajar lealmente, empeñando su esfuerzo y talento en la mejor realización de su actividad profesional.
- TiL asume y vela por el cumplimiento del principio de igualdad de oportunidades entre las personas. En especial se dará igualdad de trato y oportunidades a hombres y mujeres en los procesos de selección, promoción interna, condiciones de trabajo y empleo, salud laboral y ordenación del tiempo y el trabajo. TiL tampoco acepta ningún tipo de discriminación por motivos de raza, color, nacionalidad, edad, género, religión, origen social, discapacidad u otros factores ajenos al desarrollo de las actividades profesionales.
- TiL vela por el cumplimiento de las disposiciones de la Organización Internacional del Trabajo en relación con los menores de edad, no admitiendo ningún tipo de trabajo infantil, trabajos forzados o bajo coacción.
- TiL se compromete con la excelencia en seguridad y salud, adoptando y manteniendo las herramientas, procesos y medidas necesarias para que en todos sus proyectos se garanticen la seguridad y la salud de las personas en el ejercicio de su actividad profesional.
- TiL promueve la extensión y aplicación de sus políticas y normas de seguridad y salud en el trabajo, en la medida que sea posible en cada caso, a los ámbitos de trabajo relacionados de las empresas clientes, colaboradoras y proveedoras con las que opera.

En lo que se refiere al Código de Conducta, TiL pondrá a la disposición de todos los trabajadores de la nueva Terminal un Canal de Denuncias para facilitar la comunicación y prevención de incumplimientos u otras cuestiones relacionadas con el Código de Conducta, como por ejemplo los Derechos Humanos. En caso de detectarse una violación o acciones de impacto negativo sobre los Derechos Humanos, TiL actuará de forma inmediata aplicando las medidas adecuadas que sean de aplicación en función del caso, siempre orientado a la tolerancia cero de este tipo de actuaciones.

Teniendo en cuenta los retos de nuestra sociedad en políticas sociales y respondiendo a los requisitos presentados en el Pliego de Bases del Concurso, a continuación se desarrollan los compromisos que TiL adoptará para la nueva Terminal en lo referente a Igualdad efectiva entre mujeres y hombres y Promoción de empleo estable y crecimiento económico.

## 5.1 Igualdad efectiva entre mujeres y hombres

### 5.1.1 Antecedentes

El grupo TiL es consciente de que, a pesar de los avances en materia de igualdad de género, hoy en día aún persisten situaciones de desigualdad y discriminación en nuestra sociedad: diferentes condiciones laborales y salariales, dificultades para acceder a los puestos de decisión, así como falta de visibilidad del talento femenino. Por este motivo, el grupo TiL está comprometido con el objetivo de conseguir igualdad efectiva de mujeres y hombres en todos los ámbitos.

### 5.1.2 Marco normativo del Estado Español

El principio de igualdad entre mujeres y hombres ha ido evolucionando en las últimas décadas, quedando recogido en la normativa que regula distintos ámbitos de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres y de la no-discriminación, directa o indirecta, por razones de sexo. Entre las disposiciones más relevantes se encuentra:

- La Constitución Española (1978), que proclama en el artículo 1.1, la igualdad como valor superior del ordenamiento jurídico español; y que en el artículo 14 proclama el derecho a la igualdad y hace una prohibición expresa de la discriminación por razón de sexo.
- La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, que en el artículo 5 de esta Ley establece la igualdad de trato y de oportunidades por lo que se refiere al acceso a la ocupación, la formación y la promoción profesional, como también en las condiciones de trabajo.
- Dentro de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre), hay un gran número de artículos que hacen referencia a la igualdad de trato entre sexos en las empresas.

#### 5.1.2.1 Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres

La Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres recoge y establece los siguientes conceptos claves en materia de igualdad y de no-discriminación:

- Principio de igualdad de trato (art. 3).
- Principio de igualdad de trato y de oportunidades en el acceso a la ocupación, en la formación y en la promoción profesional, y en las condiciones de trabajo (art.5).
- Discriminación directa (art. 6.1).
- Discriminación indirecta (art. 6.2).
- Discriminación por embarazo o maternidad (art.8).
- Acoso sexual y por razón de sexo (art. 7.1).
- Indemnidad frente a represalias (art. 9).
- Consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias (art. 10).
- Acciones positivas (art. 11).
- Tutela judicial efectiva (art. 12).
- Pruebas (art. 13).

Concretamente, la Ley Orgánica de igualdad en materia laboral establece el fundamento jurídico para garantizar el principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Garantizando, por lo tanto, la no-discriminación por razón de sexo en el acceso a la ocupación y en las condiciones laborales, intentando así eliminar la brecha que hay entre igualdad legal e igualdad real.

Entre los objetivos previstos para corregir la desigualdad en el ámbito de las relaciones laborales, la Ley Orgánica prevé:

- Eliminar los obstáculos que hacen que las mujeres tengan una situación de desventaja en el mercado del trabajo;
- Asegurar y garantizar el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en las empresas;
- Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el acceso a la ocupación, en la formación, en la promoción profesional o en las condiciones de trabajo;
- Incluir en los derechos laborales la protección frente el acoso sexual y la persecución por razón de sexo;
- Determinar las consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias;
- Favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral;
- Evitar penalizaciones a efectos de la seguridad social por maternidad/paternidad, e
- Impulsar la intervención sindical en el ámbito de la negociación colectiva frente la discriminación y a favor de la igualdad.

El Título IV de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres establece la normativa referente a El derecho al trabajo en igualdad de oportunidades organizado en los capítulos y artículos siguientes:

- Capítulo I. Igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral
  - Artículo 42. Programas de mejora de la empleabilidad de las mujeres
  - Artículo 43. Promoción de la igualdad en la negociación colectiva
- Capítulo II. Igualdad y conciliación
  - Artículo 44. Los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral
- Capítulo III. Los planes de igualdad de las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad
  - Artículo 45. Elaboración y aplicación de los planes de igualdad
  - Artículo 46. Concepto y contenido de los planes de igualdad de las empresas
  - Artículo 47. Transparencia en la implementación del plan de igualdad
  - Artículo 48. Medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo
  - Artículo 49. Apoyo para la implantación voluntaria de planes de igualdad

### **5.1.3 Propuesta de medidas que mejoran los mínimos establecidos en la Ley Orgánica**

Desde TiL entendemos que no es posible luchar contra la discriminación laboral entre mujeres y hombres sin adoptar medidas dirigidas a este fin. Siendo la nueva Terminal un entorno laboral en el que convivirán más de 800 trabajadores internos y externos, se presenta como un indispensable implementar una estrategia de igualdad efectiva que además de incorporar los fundamentos expuestos en la normativa vigente implemente medidas que mejoren los mínimos establecidos en la Ley 3/2007 de 22 de marzo.

#### **5.1.3.2 Estrategia de igualdad efectiva**

La iniciativa de la estrategia de igualdad efectiva para la nueva terminal proyectada no recae únicamente en la necesidad de dar cumplimiento a la legislación vigente, sino que también del compromiso de aplicar criterios éticos,

de justicia y de responsabilidad social. Para ello, el compromiso será asumido y materializado por el equipo directivo y por toda la plantilla, pero el liderazgo del desarrollo de las medidas se llevará a cabo desde un órgano central, los representantes de los trabajadores “Comisión de Igualdad del Convenio Colectivo del Puerto de VLC”. Es un órgano con carácter paritario (mujeres-hombres) que tendrá las funciones siguientes:

- Implicar todo el personal en el desarrollo de las medidas propuestas;
- Realizar una diagnosis de la realidad concreta de la situación entre hombres y mujeres tras la implementación de las medidas mediante indicadores (verificables, cualitativos y cuantitativos) en los siguientes ámbitos de intervención sugeridos en el Artículo 46 de la Ley Orgánica:
  - Conciliación de la vida personal, familiar y laboral
  - Prevención del acoso sexual y por razón de sexo (salud laboral)
  - Procesos de gestión de recursos humanos: acceso, formación, promoción y carrera profesional
  - Política retributiva

Además, se incorporarán otros ámbitos que permitirán una mejor identificación de la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en el funcionamiento y organización de la Terminal:

- Cultura organizativa
- Representatividad de género
- Condiciones de trabajo
- Comunicación no sexista
- Hacer un seguimiento y evaluar la implementación de las medidas propuestas de forma periódica con el objetivo de:
  - Fomentar la responsabilidad y la transparencia en el proceso de gestión;
  - Identificar restricciones en la consecución de objetivos;
  - Identificar nuevas necesidades que requieran nuevas acciones;
  - Disponer de datos fiables para la toma de decisiones;
  - Facilitar el aprovechamiento máximo de los recursos disponibles;
  - Conocer el grado de consecución de los objetivos y de los resultados previstos
- Actualizar las medidas propuestas en base a la diagnosis realizada con el propósito de mejorar los aspectos de igualdad entre mujeres y hombres.

### **5.1.3.3 Definición de objetivos y de medidas de igualdad**

Los objetivos y propuestas de igualdad se engloban en los ámbitos de intervención descritos en el apartado anterior que incluye los que considera la Ley Orgánica pero también una ampliación para responder a otros ámbitos con debilidad en materia de igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres.

Las propuestas que se exponen no dan únicamente cumplimiento a lo previsto en la legislación (baja por maternidad, baja por paternidad, reducción de jornada por cura de hijos/as, etc.), sino que, dadas las dinámicas laborales existentes, van más allá proponiendo superar los nudos y debilidades identificados. El ámbito de aplicación de las propuestas no se limitará al personal propio de la Terminal, la estrategia se comunicará a las empresas subcontratadas para hacerla extensibles en la medida de lo posible.

A continuación, se presentan las propuestas de igualdad de género, conciliación familiar, personal y laboral y condiciones de accesibilidad universal que se implementarán en el funcionamiento y organización de la nueva Terminal:

Ámbito	Objetivo	Propuestas
<b>Conciliación de la vida personal, familiar y laboral</b>	Promover una cultura corporativa que respete los valores de conciliación	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Establecer flujos de comunicación interna que faciliten el conocimiento adecuado de las necesidades de conciliación de la plantilla.</li> <li>2. Establecer flexibilidad laboral en tiempo y espacio de trabajo en la medida de lo posible mediante flexibilidad horaria y teletrabajo.</li> <li>3. Facilitar el acceso a servicios de guardería.</li> <li>4. Incluir hábitos de conciliación en el plan de formación transversal para la igualdad y la no discriminación.</li> </ol>
<b>Cultura organizativa</b>	Implantar una cultura laboral comprometida con los principios de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Incorporar la igualdad real y efectiva de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en los valores corporativos.</li> <li>2. Recoger los compromisos de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en un Plan de Igualdad para su difusión en la plantilla. Para ello se proponen acciones de sensibilización como: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Difusión del progreso de los indicadores de igualdad</li> <li>○ Jornadas de información, formación y concienciación</li> <li>○ Creación de un Canal de Denuncia para informar de malas prácticas</li> </ul> </li> </ol>
<b>Representatividad de género</b>	Promover la representatividad paritaria en todos los escalafones profesionales	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Incluir objetivos de presencia y de participación de mujeres en el reclutamiento, la selección y la promoción de personas en todos los escalafones profesionales.</li> </ol>
<b>Procesos de gestión de recursos humanos</b>	Promover la perspectiva de género en la gestión de recursos humanos con el fin de garantizar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Proporcionar formación en materia de igualdad a todo el personal, especialmente a las personas responsables de selección.</li> <li>2. Dar seguimiento a los procesos de contratación y promoción para garantizar que se cumplen los principios de igualdad de oportunidades y que la situación personal y familiar no es un motivo de discriminación.</li> <li>3. Dar seguimiento a los procesos de evaluación de alcance de objetivos para garantizar que se cumplen los principios de igualdad de oportunidades.</li> <li>4. Establecer programas de talento y mentoría dirigidos a mujeres para impulsar sus carreras y el liderazgo.</li> <li>5. Revisar periódicamente los obstáculos que pueden estar impidiendo la promoción profesional de mujeres y eliminarlos.</li> </ol>
<b>Política retributiva</b>	Promover las políticas retributivas que garanticen igualdad y que no generen discriminaciones directas o indirectas entre mujeres y hombres.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Revisar periódicamente la política retributiva para verificar que no se producen discriminaciones directas o indirectas basadas en el sexo.</li> <li>2. Revisar el sistema de valoración de consecución de objetivos para garantizar la neutralidad, la objetividad y la ausencia de discriminación por sexo.</li> </ol>

Ámbito	Objetivo	Propuestas
<b>Salud laboral</b>	Incorporar la perspectiva de género en la estrategia de Prevención de Riesgos Laborales y de Vigilancia de la Salud	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Incluir las especificidades de las mujeres y los hombres en la definición, la prevención y la evaluación de los riesgos laborales.</li> <li>2. Implantar una metodología de evaluación de riesgos psicosociales con perspectiva de género.</li> <li>3. Elaborar un Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso sexual y por razón de sexo.</li> <li>4. Crear eventos deportivos con participación femenina.</li> <li>5. Realizar reconocimientos médicos anuales (incluyendo reconocimientos ginecológicos)</li> </ol>
<b>Condiciones de trabajo</b>	Generar unas condiciones laborales que garanticen un trato igualitario entre mujeres y hombres.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Promover el uso del Canal de Denuncias para informar de situaciones laborales no igualitarias.</li> <li>2. Erradicar las posibles situaciones de discriminación por razón de género que pueden generarse en la contratación o el tipo de jornada. Para ello se llevarán a cabo las acciones siguientes: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Seguimiento de las condiciones laborales mediante indicadores y encuestas para diagnosticar posibles discriminaciones</li> <li>○ Difusión de los principios y valores de igualdad para identificar posibles discriminaciones.</li> </ul> </li> </ol>
<b>Lenguaje</b>	Promover el uso de un lenguaje y una imagen corporativa que respete el principio de igualdad entre mujeres y hombres.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Elaboración y difusión de una guía de lenguaje no sexista donde se establezcan criterios que faciliten modelos para una comunicación y una imagen no sexista.</li> <li>2. Incluir el uso del lenguaje igualitario entre mujeres y hombres en el plan de formación transversal para la igualdad y la no discriminación.</li> </ol>

Tabla 10. Medidas de igualdad de género, conciliación familiar, personal y laboral y condiciones de accesibilidad universal.

Las medidas presentadas en la Tabla 10 implican la implantación de las siguientes acciones de igualdad de condiciones y de oportunidades entre mujeres y hombres:

1. Crear y difundir un Plan de Igualdad que recoja las medidas propuesta;
2. Crear una Guía práctica de diagnóstico de igualdad que incluya:
  - a. Indicadores de seguimiento del cumplimiento con los objetivos propuestos.
  - b. Criterios de valoración del alcance de objetivos que garanticen la neutralidad, la objetividad y la ausencia de discriminación por sexo.
  - c. Buenas prácticas de lenguaje no sexista.
3. Impartir formación en igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres a todos los escalafones profesionales;
4. Establecer un programa de talento y mentoría para impulsar las carreras y el liderazgo de las mujeres;
5. Elaborar un Protocolo para la prevención y el abordaje del acoso sexual y por razón de sexo, y
6. Crear un Canal de Denuncias para informar de posibles discriminaciones.

#### 5.1.3.4 Colaboración y participación en iniciativas de Igualdad entre Mujeres y Hombres

TiL adopta el compromiso de participar en iniciativas de igualdad promovidas en el entorno con el fin de multiplicar la repercusión de las medidas desarrolladas y colaborar en el logro de una sociedad igualitaria. A continuación, se listan un seguido de ámbitos en los cuales TiL expresa su voluntad de participación para promover el empoderamiento de las mujeres y eliminar cualquier forma de discriminación hacia las mujeres.

- Empleo, conciliación y corresponsabilidad:
  - Sensibilización sobre igualdad en materia de corresponsabilidad y conciliación;
  - Orientación a las mujeres en el mundo del trabajo, colaborando con las Universidades Valencianas con perspectiva de género;
  - Estudios e investigaciones sobre el mundo del trabajo y las mujeres.
- Programas de igualdad, inclusión social y convivencia:
  - Asistencia a formaciones para la prevención de la violencia de género;
  - Apoyo laboral a mujeres en situación de riesgo o exclusión social y, en especial, a víctimas de la violencia de género.
- Eventos de salud y deporte:
  - Fomentar la participación de las mujeres trabajadoras de la Terminal en eventos deportivos.

El listado presentado no es limitativo y se adaptará en función de las iniciativas que se promuevan a lo largo de la vida de la Terminal.

## 5.2 Promoción del empleo estable y de crecimiento económico

Desde TiL estamos comprometidos a afrontar el reto de consolidar una fórmula de creación de empleo de calidad, flexible y estable alineada con la Estrategia Española de la Economía Social. Para ello se prevé desarrollar diferentes medidas y líneas de actuación que resulten efectivos para promocionar el empleo estable y el crecimiento económico de la Terminal. Éstas se agrupan dentro de cuatro (4) grandes líneas estratégicas:

1. Desarrollo y competencia profesional
2. Igualdad de oportunidades
3. Flexibilidad temporal y espacial
4. Salud y Bienestar

A continuación, se presenta la descripción de las propuestas en cada línea estratégica con una valoración cualitativa de su efectividad. La valoración cualitativa de la efectividad de las medidas se ha basado en su repercusión, teniendo en cuenta indicadores relativos a: eficiencia, número de personas beneficiadas, impacto, trascendencia y satisfacción generada.

1. Desarrollo y competencia profesional

Propuestas	Descripción	Efectividad
<b>Formación Técnica</b>	Formación continua, con el fin de adquirir los conocimientos necesarios para desarrollar la profesión.	Alta
<b>Plan de Tutorización</b>	Se establecerá un Plan de Tutorización para todas las personas contratadas durante los 2 primeros años, pudiendo ser inferior en caso de tener experiencia previa.	Media

<b>Plan de Carrera</b>	Se establecerá un Plan de Carrera para aquellos trabajadores que se consideren clave en base a la posición en la evaluación del desempeño anual. Estos planes serán específicos para cada caso.	Media
<b>Becas de Formación Complementaria</b>	Se estudiará la posibilidad de solicitar Becas de Formación Complementaria para estudios reglados y relacionados con la profesión de la persona interesada.	Media
<b>Formación en Ofimática</b>	Se ofrecerá la posibilidad de realizar cursos on-line de ofimática. Los costes del curso serán a cargo de TiL y el tiempo a cargo del participante.	Alta
<b>Idiomas</b>	Se ofrecerán cursos de los idiomas vehiculares empleados en el grupo para los empleados de la Terminal. Los costes del curso serán a cargo de TiL y el tiempo a cargo del alumnado.	Alta

Tabla 11. Medidas de Desarrollo y competencia profesional.

## 2. Igualdad de oportunidades

Propuestas	Descripción	Efectividad
<b>Plan de Igualdad</b>	Se establecerá un Plan de Igualdad compatible con la Legislación vigente y que mejore las medidas mínimas. Éstas se describen en el capítulo 5.1.3.3 del presente documento.	Alta

Tabla 12. Medidas de Igualdad de oportunidades

## 3. Flexibilidad temporal y espacial

Propuestas	Descripción	Efectividad
<b>Flexibilidad en la jornada</b>	En aquellas posiciones que no funcionen por turnos se establecerá flexibilidad horaria para la entrada (8 a 9,30 de la mañana), la comida (entre 30 minutos y 2 horas) y la salida (a partir de las 17,30 de la tarde). Los viernes, el horario de salida será a partir de las 13,30 pudiendo tener la tarde libre.	Alta
<b>Flexibilidad de elección de jornada en la contratación</b>	TiL en su política de contratación, sensible a las circunstancias personales, es flexible para negociar contrataciones a tiempo parcial si así lo solicita el interesado y siempre y cuando sea compatible con el puesto ofertado.	Alta
<b>Posibilidad de teletrabajo</b>	Se estudiará la necesidad de las personas que desempeñen funciones compatibles con dicha modalidad de trabajo y cumplan con los requisitos establecidos. El tiempo de teletrabajo será como máximo el 25% de la jornada en cómputo semanal.	Media
<b>Media Jornada Continua de junio a septiembre</b>	Aquellas personas que justifiquen el cumplimiento con los requisitos establecidos podrán solicitar Media Jornada Continua de 8,00 a 16,00 durante el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre.	Alta

Tabla 13. Medidas de Flexibilidad temporal y especial.

## 4. Salud y Bienestar

Propuestas	Descripción	Efectividad
<b>Seguro médico privado</b>	Se ofrecerá un seguro médico privado a los empleados.	Alta

<b>Reconocimientos ginecológicos anuales</b>	Concienciados con la importancia de las revisiones ginecológicas para la salud de las mujeres, se ofrecerá la posibilidad de realizar pruebas ginecológicas anuales con cargo a la empresa. Consistirán en: citología, colposcopia, palpación mamaria y exploración vaginal.	Alta
<b>Cobertura hasta el 100% en bajas por maternidad o paternidad</b>	Se complementará hasta el 100% del salario en casos de baja por maternidad o paternidad.	Alta
<b>Participación en actividades deportivas</b>	Se promocionarán actividades deportivas a lo largo de todo el año.	Baja
<b>Cobertura IT</b>	Se complementará hasta el 100% del salario en caso de IT por AT, EP, ANL y EC, desde el primer día y hasta 18 meses y mientras el trabajador/a esté de baja por enfermedad a través de la Seguridad Social.	Alta
<b>Seguro de Vida y Accidentes</b>	Todos los trabajadores propios de la Terminal dispondrán de un seguro de vida con anualidad variable en función del accidente.	Alta
<b>Plan de Pensiones</b>	Se propondrán medidas de aportación conjunta empleado-empresa para establecer un Plan de Pensiones.	Alta
<b>Aparcamiento</b>	Se dispondrá de plazas de aparcamiento sin límite para embarazadas, minusválidos y personas con dificultades temporales de movilidad. Además, se promoverá la sostenibilidad en el transporte privado facilitando puntos para la carga de coches eléctricos.	Baja
<b>Hábitos saludables</b>	Se fomentarán los hábitos alimentarios saludables mediante la distribución de fruta a los empleados. Asimismo, se fomentará el deporte facilitando su práctica en la propia Terminal o mediante ayudas económicas.	Alta

Tabla 14. Medidas de Salud y Bienestar.

Cabe destacar que la Terminal proyectada se enmarca dentro de las estrategias políticas de empleo al tratarse de una terminal que utiliza la tecnología y automatización para proporcionar estándares avanzados de competitividad, innovación y sostenibilidad.

- Se establecerán actividades de promoción genérica y específica al respecto de las competencias técnicas derivadas de la implementación de procesos automatizados.
- Las políticas de empleo tanto a nivel europeo como estatal o local coinciden en que la digitalización brinda grandes oportunidades de innovación, crecimiento y creación de empleo.
- Asimismo, la automatización impulsará la transición energética hacia una economía verde y sostenible, la cual es núcleo integral de los planes de operación y mantenimiento de la terminal.

Desde TiL damos prioridad a la dimensión humana para afrontar los retos planteados y por este motivo, adoptamos el compromiso de colaborar con las Universidades Valencianas y la Formación Profesional en los programas formativos.

- TiL concibe una colaboración integral con la Comunidad Tecnológica Valencia, dada la calidad existente en diversas competencias como pueden ser la Ingeniería Civil, Ingeniería Industrial, Ingeniería de Telecomunicaciones / Robótica o el Desarrollo de Aplicaciones Software.
- La colaboración Empresa – Universidad se establecerá de forma proactiva en distintas vertientes para promover la incorporación de la nueva terminal automatizada en el Puerto de Valencia como un nicho de aplicación de nuevas tecnologías, y más ampliamente colaborar centros de investigación y Desarrollo (I+D) vinculados.

Con esta iniciativa se pretende promocionar el empleo estable de alta cualificación y el crecimiento económico tanto en la Terminal proyectada como en el entorno en el que se ubica.

A continuación, se recogen los compromisos en materia de formación sin carácter limitativo que se proponen de forma preliminar:

<b>Propuestas</b>	<b>Descripción</b>	<b>Efectividad</b>
<b>Prácticas para alumnos o alumnas de cursos con aplicación en la Terminal</b>	El alumno o alumna dispondrá de un acompañamiento tutorizado durante el trascurso de las prácticas. Se dispondrá de un mínimo de 2 plazas para alumnos o alumnas de Formación Profesional, priorizando la paridad de género.	Alta
<b>Prácticas para alumnos o alumnas de las Universidades Valencianas que realicen estudios con aplicación en la Terminal</b>	El alumno o alumna dispondrá de un acompañamiento tutorizado durante el trascurso de las prácticas. Se dispondrá de un mínimo de 2 plazas para alumnos o alumnas universitarios que estén realizando un Grado, un Máster o un Postgrado, priorizando la paridad de género.	Alta
<b>Participación con Programas de Doctorado</b>	La Terminal se compromete a proporcionar apoyo a 2 graduados o graduadas que estén realizando un Programa de Doctorado convencional o de Doctorado Industrial relacionado con la eficiencia e innovación en terminales de contenedores u otra temática de aplicación.	Alta
<b>Colaboración con programas educativos</b>	TiL se compromete a colaborar con las instituciones de educación para adaptar la formación académica a las necesidades de la empresa.	Media

## **6. Evaluación de los impactos en la sociedad y la comunidad en la que se ubica la Terminal proyectada**

Con el fin de justificar que la nueva Terminal proyectada en el Puerto de Valencia se enmarca dentro de las inversiones que mejoran el bienestar y la calidad de vida, crean nuevas oportunidades y la creación de empleo de calidad y base de conocimiento, se procede a realizar una evaluación cualitativa de los impactos en la sociedad y en la comunidad en la que se ubica. Para ello, se realiza un análisis de los impactos desde el punto de vista económico, tecnológico, ambiental, territorial y de la seguridad.

El puerto de Valencia es una infraestructura que genera trabajo cualificado y el efecto sobre su territorio de influencia aumenta en importancia cuanto más avanzadas sean sus infraestructuras, sus servicios y su presencia internacional. En este sentido, la propuesta presentada está perfectamente alineada con el plan de crecimiento y desarrollo del Puerto de Valencia.

### **6.1 Impactos sobre el desarrollo económico**

Se prevé que la nueva Terminal proyectada tenga efectos muy positivos sobre el crecimiento económico y la ocupación, tanto durante la fase de implementación como a lo largo de la explotación de la terminal. La medida y la amplitud de dicho impacto no dependerán únicamente de las características de la Terminal, sino que lo harán especialmente en función del grado de utilización de medios locales y regionales.

La vocación de la nueva terminal es la de aumentar la capacidad de seguir atrayendo mercancías al Puerto de Valencia y generar valor a la economía regional y nacional.

La evaluación de impactos de la Terminal sobre el desarrollo económico indica que éstos serán elevados debido a la propia iniciativa empresarial y a la capacidad de la Terminal de generar impactos sobre los volúmenes de carga manipulados en el Puerto de Valencia. Asimismo, se prevé que éstos se acentúen dado el potencial de la base productiva local y las posibilidades del territorio en la que se ubicará. Según datos del 2017 de la Generalitat Valenciana, las exportaciones de la Comunitat Valenciana la sitúan entre las cuatro primeras regiones exportadoras españolas, aportando al conjunto del Estado financiación exterior neta. La alta competitividad de su base exportadora ha generado en los últimos años una balanza exterior con superávit, aportando más de 3.500 millones de euros (datos 2014) a la financiación del déficit exterior de la economía española, con una base exportadora de más de 22.000 empresas.

Durante las fases de implementación y explotación, los impactos directos, indirectos e inducidos sobre la economía serán muy relevantes a corto plazo. A largo plazo, se ha comprobado<sup>1</sup> que las inversiones en infraestructuras tienen un efecto multiplicador sobre el crecimiento del PIB valenciano y, en este caso en particular, se prevén beneficios muy importantes debido al elevado volumen de inversión asociado a la solución presentada en la licitación, por su ocupación, modo de operación y perspectiva de implantación sostenible.

Concretamente, si consideramos los efectos de la nueva Terminal en el tejido industrial productivo en el que se ubica se estima un aumento significativo en el número de empleos directos, indirectos e inducidos por la Terminal durante las fases de implementación y explotación. La nueva Terminal contribuirá a reducir los costes logísticos del tejido industrial, aumentando globalmente su competitividad. Se prevé que los elevados tráficos de la Terminal proyectada tengan especial impacto en los sectores industriales sensibles a los costes logísticos y con capacidad de crecer en mercados exteriores. Las exportaciones de bienes y servicios superaron en el 2017 el 25% del PIB regional. El empleo generado de manera directa se distribuirá por todo su hinterland pero se prevé que se concentre en el

---

<sup>1</sup> Guía para la evaluación de proyectos de transporte, julio 2010. Realizada por MCRIT y el Gabinet d'Estudis Econòmics.

entorno más próximo a los recintos portuarios. En concreto, los habitantes de los poblados marítimos de Valencia serán los mayores beneficiarios en términos de ocupación.

Por lo expuesto relativo al impacto sobre el mercado del trabajo y de las empresas, a la creación de ocupación permanente y al impacto macroeconómico, es posible afirmar que el impacto sobre el desarrollo económico de la Terminal proyectada será muy positivo.

## **6.2 Impactos sobre el desarrollo tecnológico**

La nueva Terminal utilizará la automatización y digitalización para establecer estándares avanzados de competitividad, innovación y sostenibilidad sobre los servicios logísticos proporcionados:

- Como se ha expuesto anteriormente, se prevé que la automatización, la digitalización y las tecnologías empleadas repercutan en la sociedad generando nuevas oportunidades de innovación, crecimiento económico y creación de empleo estable y de calidad.

El entorno tecnológico en el que se incluyen instituciones docentes, la comunidad portuaria y el tejido industrial se verán beneficiadas del potencial tecnológico de la nueva Terminal. Por lo que se refiere a las instituciones docentes, los impactos sobre el desarrollo tecnológico se ven reflejados en las medidas propuestas en el apartado 5.2 del presente documento con las que se adopta el compromiso de colaborar con Universidades y centros de Formación Profesional.

- Se prevé, así mismo, que la tecnología empleada en la nueva Terminal impulse la automatización de procesos y la digitalización en el ámbito de la comunidad portuaria y que cree nuevas oportunidades de desarrollo de servicios tecnológicos en el sector industrial.

Por consiguiente, el impacto sobre el desarrollo tecnológico se valora como muy positivo en la sociedad y en la comunidad en la que se ubica la Terminal, especialmente en las empresas relacionadas con el sector tecnológico; y también debido a la colaboración con la Universidad y con centros de Investigación y Desarrollo (I+D).

## **6.3 Impactos ambientales**

La nueva terminal se concibe sostenible y eco-eficiente, y seguirá los mejores estándares del sector portuario internacional. Para la evaluación de impactos ambientales relativos a vertidos de aguas residuales, contaminantes del suelo, residuos, uso de recursos, entorno biológico, contaminación acústica y lumínica, ruido, calidad del agua y calidad del aire durante las fases de construcción y explotación de la Terminal referirse a los apartados 5 y 6 del documento “Plan Medioambiental de la Construcción y Explotación de la Nueva Terminal de Contenedores de la Ampliación Norte del Puerto de Valencia” de la presente oferta.

## **6.4 Impactos sobre aspectos urbanos y territoriales**

La nueva terminal norte permitirá al Puerto de Valencia ser tercer puerto de Europa. Los proyectos de la ampliación norte, la nueva terminal de pasajeros, el impulso a la tercera dársena del puerto de Sagunto o la próxima puesta en marcha de áreas logísticas como la ZAL o Parc Sagunt requieren un esfuerzo en infraestructuras por parte de las administraciones públicas para afrontar las inversiones relacionadas con los corredores ferroviarios, la terminal de Fuente San Luis o el mismo acceso norte, que deberán permitir un desarrollo ordenado y coherente con los objetivos de crecimiento del Puerto y de la economía a la que sirve.

En concreto, la nueva Terminal tendrá conexión directa por carretera y ferrocarril a las redes nacionales e internacionales. El Puerto de Valencia se conecta mediante la V-30 a las autovías A-7, A-3 y al resto de Red de carreteras, permitiendo el acceso a toda la Península Ibérica y Europa. De forma genérica, el acceso a su hinterland próximo se realiza de Norte a Sur a través de la A-7/AP-7/E-15 en su recorrido de Barcelona-Algeciras que conecta con:

- Las Comunidades de Aragón, Castilla-León y el Norte de España, por medio de la autovía A-23 en Sagunto.
- El Sur de Castilla la Mancha, a través de la autovía A-35 en Játiva.
- La Costa Sur Mediterránea mediante la autopista AP-7.

La conexión de Este a Oeste se realiza fundamentalmente mediante la autovía A-3 (Valencia-Madrid), que en su tramo próximo a Atalaya, conecta con la autovía A-43 hacia Lisboa.

Teniendo en cuenta que la conexión viaria está vertebrada por la V-30, los impactos en congestión viaria se verán acentuados en el acceso a esta vía, siendo atenuados en las autovías y resto de carreteras con las que conecta. La estrategia adoptada por TiL impulsará la intermodalidad puerto-ferrocarril resultando así en una menor congestión de los accesos viarios.

La conexión ferroviaria de Valencia se concreta en las siguientes líneas:

- Valencia - Barcelona - Port Bou
- Valencia - Zaragoza - País Vasco
- Valencia - Cuenca - Madrid
- Valencia - Albacete – Madrid. Desde Madrid existe la posibilidad de acceso a Extremadura y Portugal, así como a las zonas Norte y Noroeste peninsulares
- Valencia - La Encina - Alicante que además permiten la continuidad a otros destinos desde Alcázar de San Juan (Andalucía) y Alicante (Murcia).

Por otro lado, no se prevé un impacto significativo sobre la interfaz puerto-ciudad ya que el área y los usos de la nueva Terminal proyectada está considerada dentro de la Delimitación de Espacios y Usos Portuarios (DEUP) del Puerto de Valencia. El uso del área ocupada por la nueva Terminal será íntegramente comercial. Señalar que se ha previsto un espacio libre de 20 m entre la Terminal y el espaldón (a modo de reserva) que permitirá a la APV el acceso a áreas colindantes y permitirá eventuales actividades de rehabilitación del dique.

El proyecto de la ampliación norte del Puerto de Valencia contempla asimismo una modificación de los trazados viarios y ferroviarios internos del Puerto para permitir el acceso a la Terminal. Según lo indicado en el Pliego, TiL cuenta con el compromiso de la APV para adaptar y consensuar las soluciones para el tráfico viario y ferroviario desde/hacia la nueva terminal.

Dada la ubicación de la nueva Terminal, la afectación a los flujos de tráfico existentes será mínima durante la adaptación de los trazados. Cabe destacar que, a futuro, la mejora en las condiciones de circulación Puerto tendrá una repercusión positiva de forma directa o indirecta en la circulación interna y en la del entorno con mejoras en el tiempo de acceso. Como consecuencia, los camiones que transporten carga marítima en el entorno metropolitano podrán realizar más rotaciones y, por lo tanto, mejorar la operativa logística.

## **6.5 Impactos en materia de seguridad**

Con el fin de obtener una visión global de los impactos de la Terminal, es imprescindible identificar los impactos en materia de seguridad para poder mitigar cualquier problema que pueda tener un efecto negativo.

Los impactos en materia de seguridad en la sociedad y la comunidad en la que se ubica la Terminal se dividen en los siguientes ejes: accidentabilidad, salud y seguridad.

### **6.5.1 Accidentabilidad**

Se prevé que la nueva Terminal tenga un impacto positivo tanto en la accidentabilidad laboral como en la derivada del tráfico rodado. Por lo que se refiere a la accidentalidad laboral, el grado de automatización propuesto

posibilitará unos elevados estándares de seguridad repercutiendo en una reducción drástica de la probabilidad de siniestralidad.

Si bien es cierto que la Terminal proyectada conllevará la aplicación del factor estándar de accidentabilidad a un mayor tráfico terrestre, la adaptación de los accesos a la Terminal permitirá optimizar las rutas y reducir accidentes. Asimismo, el tráfico ferroviario, cuyo factor estándar de accidentalidad es el menor del transporte terrestre, compensará el aumento de volumen de tráfico viario.

TiL está comprometida en la formación en materia de riesgos laborales a todos sus empleados y colaboradores.

### **6.5.2 Salud**

El elevado porcentaje de maquinaria y equipos eléctricos previstos (98%) en la Terminal y el porcentaje de energía procedente de fuentes renovables disminuirá el impacto ambiental en términos de emisiones de CO<sub>2</sub>, NO<sub>x</sub> y PM<sub>10</sub>. Si bien el aumento de tráfico viario aumentará las emisiones en el entorno de la terminal, la disminución de congestiones y la previsión de mejoras tecnológicas en cuanto a emisiones permitirá su atenuación y órdenes de magnitud positivos. Asimismo, se optimizarán las operaciones de importación y exportación de contenedores mediante camión, logrando reducir ineficiencias y emisiones asociadas a éstas.

### **6.5.3 Seguridad y Protección Portuaria**

Un eje fundamental en la operativa de la Terminal será garantizar los niveles de seguridad en los accesos a las instalaciones, en el movimiento de buques en las proximidades al muelle y en la terminal ferroviaria, entre otros. Se deberán, por lo tanto, intensificar la seguridad para controlar el acceso ilegal a la mercancía, evitar el sabotaje de las instalaciones y servicios principales (redes de comunicaciones, eléctricas, suministros, etc.).

Los procedimientos de seguridad incidirán en la logística portuaria dando lugar a protocolos de operación, en su mayor parte telemáticos y digitales. Estos procedimientos suponen una garantía para la integridad de las mercancías, salvaguardando su valor y trazabilidad.

- La Terminal dispondrá de un plan de protección de la instalación portuaria, acorde al código PBIP (ISPS en Inglés), y el resto de normativa de protección portuaria vigente en el Puerto de Valencia. La normativa establece el marco y las medidas para prevenir los riesgos derivados de las amenazas terroristas contra el transporte marítimo internacional, por parte de la Organización Marítima Internacional (OMI).

Con el fin de controlar el acceso a las instalaciones por tierra, ferrocarril o mar y evitar actos delictivos (robo de la mercancía, colocación de explosivos, sabotaje de instalaciones, contrabando, ataques al buque, etc.), la Terminal se dotará de un centro integrado de control de seguridad y se crearán protocolos de actuación.

Cabe destacar que en el caso de una instalación logística como es la terminal marítima proyectada, existe el riesgo de sufrir actos terroristas orientados a la detección, robo y destrucción de la información en grandes volúmenes. Por ello, se incluirán métodos y procedimientos que garanticen la seguridad de la red y de la información manejada (bases de datos de clientes, números de cuentas, volúmenes de facturación, contratos, etc.).

En definitiva, los protocolos que se plantean afectarán positivamente la cadena logística, garantizando el buen estado y la integridad de los bienes inmovilizados en el puerto. Como consecuencia se mejorará la seguridad, ayudando al operador logístico a objetivar sus inversiones en esta área y facilitando una medida más ajustada a la realidad en cada terminal logística y al puerto en general.

## 7. Mejoras para la integración y cohesión de la comunidad portuaria

Teniendo en cuenta la identificación de actores realizada en el apartado 3.1 del presente documento y la evaluación de impactos en la sociedad y la comunidad en la que se ubica la Terminal expuesta en el apartado 6 a continuación, se presentan mejoras para la integración y cohesión de la comunidad portuaria.

- Desde TiL entendemos que la integración y cohesión de la comunidad portuaria fideliza clientes, mejora el servicio y la eficiencia e incrementa la competitividad, atrayendo así nuevos tráfico. Las experiencias en Puertos como Long Beach, Singapur, Rotterdam, Amberes, Lomé y Santos, en los cuales TiL participa de forma activa en iniciativas colaborativas que potencien la colaboración de la comunidad portuaria, como fondos dedicados a la innovación u organización de eventos (ej. Port Hackathons).

Con este objetivo, las estrategias de promoción de la integración y cohesión de la comunidad portuaria en el Puerto de Valencia por parte de la nueva Terminal se orientarán a:

- Potenciar los parámetros de competitividad de forma conjunta a lo largo de la cadena de valor de la mercancía en el Puerto de Valencia y su hinterland;
- Colaborar en la mejora de la eficiencia del negocio marítimo portuario y la toma de decisiones operativas; participando en la modernización de la gestión, agilizando la generación y gestión de la documentación;
- Facilitar el intercambio electrónico de datos y de comercio electrónico a través del Port Community System; aumentar la eficiencia y robustez de las transacciones y digitalización de los procesos documentales;
- Transformar la comunicación con las navieras y otros clientes, integrando los procesos de comunicación con éstas; mejorar la calidad de la información y los datos, mediante el uso de sistemas digitales y automatizados.

La estrategia de TiL es consistente con la voluntad expresada por el Puerto de Valencia, a través de la Fundación Valenciaport, de buscar un equilibrio entre la consolidación como centro de investigación de excelencia en el ámbito internacional y como centro de reflexión y generación de ideas innovadoras.

- En este sentido, la estrategia global de TiL se encuentra alineada de cara contribuir en materias como medio ambiente / energía; digitalización y automatización; y nuevos modelos de negocio logístico.
- Con líneas de acción ya en marcha en las categorías de la cadena logístico-portuaria identificadas por ValenciaPort: infraestructuras portuarias, terminales, operaciones portuarias, transporte marítimo, buques, transporte terrestre y logística.

A continuación, se presentan los ejes estratégicos y el enfoque de las líneas de actuación, a nivel preliminar e indicativo, para la mejora de la integración y de la cohesión de la comunidad portuaria:

Ejes estratégicos	Líneas de actuación
<b>Logística e Intermodalidad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Adopción de estándares internacionales de nueva generación para el intercambio de datos entre actores de la cadena de suministro oceánica.</li> <li>– Planificación y optimización de operaciones marítimas: funciones y sistemas ‘Smart-Port’.</li> <li>– Agregación inteligente de demanda logística para eliminación de ineficiencias a lo largo de la cadena de valor de la mercancía.</li> <li>– Innovación abierta con ‘Start-ups’: e incubadoras/aceleradoras especializadas en logística y transporte.</li> </ul>
<b>Medioambiente y Energía</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Adopción de estándares internacionales de nueva generación para la reducción del consumo de energía y emisiones.</li> <li>– Descarbonización: reducción de la huella de carbono; especialmente en las terminales y en las empresas de transporte.</li> <li>– Reducción del consumo de energía: energías renovables, eficiencia energética y movilidad.</li> <li>– Sensorización inteligente del entorno y desarrollo de ‘Smart-grids’.</li> <li>– Trazabilidad de la carga y el contenedor – implementación de automatización de procesos, y conexión en tiempo real con el eco-sistema portuario.</li> <li>– Automatización de terminales y vehículos, y utilización de tecnología eléctrica de última generación.</li> </ul>
<b>Planificación y Desarrollo Portuario</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Adopción de estándares internacionales de nueva generación para la planificación y desarrollo portuario.</li> <li>– Utilización de modelos avanzados con herramientas de simulación integradas en el diseño y la operativa de la Terminal.</li> <li>– Sensorización inteligente del entorno, interoperabilidad entre plataformas IoT implementadas en la Terminal.</li> <li>– Herramientas y sistemas ‘Smart-Port’ de planificación; toma de decisiones de planificación colaborativa (Port-CDM).</li> <li>– Mantenimiento predictivo de infraestructuras a través de la digitalización. Implementación de la metodología BIM para una gestión de activos digitalizada y analítica.</li> </ul>
<b>Tecnologías de la Información</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Adopción de estándares internacionales de nueva generación para la integración entre aplicaciones operativas.</li> <li>– Mejoras de intercambio de información basadas en nuevas formas de digitalizar, nuevas plataformas, introducir blockchain, etc.</li> <li>– Visión hacia un Puerto 4.0 con iniciativas ‘Smart-Port’ basadas, entre otros, en el <i>digital twin</i>, redes 5G, etc.</li> <li>– Modelos de ciberseguridad – Sistema de Alerta Temprana (SAT), e inversión en infraestructuras informáticas asociadas, así como la profesionalización de los perfiles IT relacionados.</li> <li>– Desarrollo e implementación de aplicaciones inteligentes conectadas y promoción de la utilización de algoritmos de inteligencia artificial.</li> </ul>
<b>Calidad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Adopción de estándares internacionales de nueva generación para la gestión de la calidad y certificaciones necesarias.</li> <li>– Seguridad física en base a ISPS y otra reglamentación internacional de aplicación (ej. SOLAS)</li> </ul>

# 8. Código de Conducta de los negocios de la Compañía y Grupo

## 8.1 Introducción

### 8.1.1 Perfil de la Empresa

El Código de Conducta de TERMINAL CO de TIL (el «Código») se presenta a continuación. TERMINAL CO se compromete a cumplir con todas las leyes y normativas aplicables, así como a adherirse a los más altos estándares éticos en el desempeño de sus actividades empresariales en todo el mundo. El fraude, la falsedad documental, la tergiversación o cualquier otra práctica desleal o ilegal están estrictamente prohibidos.

### 8.1.2 Ámbito de aplicación

El Código aplica a todos los Empleados del Grupo y debe darse a conocer siempre que sea posible a todos nuestros grupos de interés y asociados, incluidos nuestros socios comerciales.

### 8.1.3 Objetivo

El Código establece principios para que los Empleados puedan llevar a cabo los negocios y actividades de TERMINAL CO de un modo legal y ético en todo momento, incluyendo ello las relaciones con proveedores, reguladores, clientes, accionistas, terminales u otros Empleados.

El Código es un documento complementario al contrato de trabajo de cada Empleado y debe leerse junto con el Manual del Empleado de TERMINAL CO, si lo hubiera, la Política de Protección de Datos de TERMINAL CO, la Política Anti-corrupción de TERMINAL CO y cualquier otra política o procedimiento escrito de TERMINAL CO, que pudiera adoptarse en relación con la implementación de los principios del Código. TERMINAL CO puede modificar el Código regularmente con el objetivo de reflejar cambios legislativos y otra reglamentación aplicables.

El propósito del Código no es abarcar todas las circunstancias ni anticipar todas las situaciones que pudieran surgir, sino más bien establecer los principios y políticas básicas para llevar a cabo las actividades empresariales de TERMINAL CO de un modo ético. En los casos en que se afronten circunstancias o situaciones que no estén específicamente contempladas en este Código, deben mantenerse los más altos estándares éticos de aplicación en la industria. Aquellas situaciones no cubiertas por el Código deben remitirse al Responsable de Cumplimiento.

El Consejo de Administración de TERMINAL CO nombrará un/a Responsable de Cumplimiento quien será un ejecutivo senior con experiencia y conocimientos adecuados. El Responsable de Cumplimiento tendrá acceso directo al Consejo de Administración al que remitirá informes periódicos sobre sus actividades.

El Responsable de Cumplimiento será responsable de implementar y supervisar el Código en lo que respecta a: (1) Incrementar el nivel de asimilación de los Empleados acerca del Código, (2) Garantizar que los Empleados acepten y adopten el Código, (3) alertar a los Empleados sobre asuntos relacionados con el Código; adicionalmente, someter al Consejo de Administración para su aprobación aquellas políticas y modificaciones al Código que el Responsable de Cumplimiento considere razonables o necesarias para reflejar cambios en la legislación o la adopción de mejores prácticas corporativas.

El Responsable de Cumplimiento informará al consejo de administración de cualquier violación de las leyes aplicables o del Código por parte de cualquier Empleado y sugerirá al Consejo de Administración medidas correctivas para su aprobación. El Responsable de Cumplimiento no tendrá potestad para aplicar acciones correctivas sin la aprobación previa del Consejo de Administración.

### 8.1.4 Adhesión al Código

Todos los Empleados deben adherirse a todos los contenidos incluidos en el Código y a las políticas de TERMINAL CO.

Cualquier incumplimiento de los principios del Código puede dar lugar a una acción disciplinaria, lo cual puede incluir el descenso de categoría profesional, acciones encaminadas hacia la formación o adquisición de competencias adicionales, el despido o la finalización de la relación laboral, así como acciones civiles y/o penales.

Deberá informarse de inmediato acerca de cualquier violación de la ley, de las políticas de TERMINAL CO o de este Código al Responsable de Cumplimiento (o al Consejo de Administración para asuntos que involucren a éste último).

Todos los empleados reconocen que cualquier violación del Código puede no sólo constituir una violación de sus obligaciones contractuales, sino también una violación de la ley.

## 8.2 Definiciones

« **Responsable de Cumplimiento** » significa Responsable de Cumplimiento de TERMINAL CO.

« **Empleados** » significa los empleados, los funcionarios, los directores y los representantes de TERMINAL CO.

« **TERMINAL CO** » significa las Terminales de TiL.

## 8.3 Reglas básicas

Para determinar si un asunto resulta denunciabile desde un punto de vista ético las siguientes preguntas ofrecen el punto de partida:

- ¿Es la acción legal y cumple tanto con el Código como con los demás procedimientos, políticas y cultura corporativa de TERMINAL CO?
- ¿Cuál sería el impacto para TERMINAL CO o para mí si esta acción se hiciese pública?
- ¿Desearía que esta acción se publicase en los periódicos?
- ¿Querría que alguien actuara de la misma manera hacia usted?
- ¿Consideraría esta acción legal o carente de impacto si la llevase a cabo por la competencia?

Si la respuesta a cualquiera de estas preguntas es «no», se considera que la acción no cumple con las estipulaciones Código y, en su caso, debe comunicarse al Responsable de Cumplimiento.

## 8.4 Estándares de comunicación

### 8.4.5 Disposiciones generales

Todos los empleados tienen la obligación de reflejar en todas las circunstancias el compromiso de TERMINAL CO con un comportamiento ético adecuado. Todas las comunicaciones deben ser apropiadas, precisas y deben preservar la reputación y los intereses de TERMINAL CO. El mal uso o la falta de protección de la información pueden causar daños a TERMINAL CO y a su negocio.

Todos los Empleados deben tratar con suma diligencia cualquier información confidencial de TERMINAL CO, de sus socios comerciales y de clientes. Ningún Empleado podrá revelar información confidencial o comercialmente sensible, excepto cuando así lo requiera la ley o lo autorice la dirección de TERMINAL CO. La información confidencial o comercialmente sensible incluye, pero no se limita a, datos sobre empleados, clientes, contratos, planes de negocio, proyectos, precios e información financiera.

### 8.4.6 Registros

La exactitud y el mantenimiento de registros comerciales y financieros de TERMINAL CO son cruciales y deben garantizarse, no sólo en lo que respecta a los cuentas y estados financieros, sino también para cualquier otro registro, tales como informes de calidad, partes de horas, los informes de gastos y comunicaciones remitidas tales

como los subsidios o partes de gastos. TERMINAL CO cumple con todas las leyes y reglamentaciones aplicables relacionadas con la protección de datos.

En este sentido, los Empleados deben:

- Registrar y clasificar adecuadamente las transacciones correspondientes al período contable correcto y en la cuenta y el departamento apropiados;
- No distorsionar la verdadera naturaleza de ninguna transacción;
- No falsificar documentación bajo ninguna circunstancia;
- No permitir que el desempeño de otra persona viole la legislación aplicable, específicamente en lo relacionado con la evasión fiscal o el blanqueo de dinero; y
- Justificar adecuadamente la información financiera mediante documentación apropiada.

## 8.5 No discriminación

TERMINAL CO es un empleador que ofrece igualdad de oportunidades y que cuenta con personal de diversas nacionalidades. A nivel de Holding, el idioma oficial de trabajo es el inglés mientras que en Valencia North Port Terminal lo serán el español y el valencià.

La diversidad entre los empleados y los socios comerciales es uno de los mayores activos de TERMINAL CO y TERMINAL CO está comprometida a proporcionar un ambiente laboral libre de discriminación y de cualquier forma de acoso.

TERMINAL CO está firmemente comprometida a proporcionar la igualdad de oportunidades a hombres y mujeres en relación a todos los aspectos de la relación laboral, incluyendo reclutamiento y contratación, términos y condiciones de la relación laboral, compensación y beneficios, promoción, acceso a la capacitación, despido o jubilación o acciones disciplinarias.

TERMINAL CO no tolerará la discriminación, el hostigamiento o el acoso de ningún tipo, incluyendo, pero no limitado al hostigamiento o al acoso basados en la raza, religión, género, origen nacional, edad, discapacidad, creencias políticas, estado civil, orientación sexual o responsabilidades familiares.

Cualquier Empleado o socio comercial de TERMINAL CO que disponga de información sobre una posible violación de esta sección debe informar inmediatamente al Responsable de Cumplimiento de TERMINAL CO y/o al gerente de Recursos Humanos.

## 8.6 Acoso y otras conductas abusivas

TERMINAL CO apoya la dignidad fundamental de todos sus empleados y socios comerciales, y TERMINAL CO no tolerará ningún comportamiento de tipo sexual, coercitivo, amenazante o de carácter abusivo (incluyendo esto último gestos, lenguaje o contacto físico).

## 8.7 Derechos Humanos

**TERMINAL CO promueve:**

**El respeto a los Derechos Humanos en el lugar de trabajo** para nuestros empleados y fomenta estos principios y prácticas en nuestra cadena de suministro, protegiendo en particular a los grupos vulnerables de trabajadores, tales como niños y trabajadores migrantes, previniendo el trabajo infantil y forzado y garantizando condiciones de trabajo y seguridad justas y aceptables.

**El respeto de los Derechos Humanos de las comunidades locales potencialmente afectadas por nuestras operaciones**, en particular en relación con los derechos de propiedad.

**Que la seguridad de nuestro personal se gestione de forma plenamente responsable** y que se respeten los Derechos Humanos de las comunidades vecinas y otras partes interesadas.

## **8.8 Protección de datos y privacidad**

TERMINAL CO y sus Empleados respetarán la privacidad de los demás Empleados, sus colegas, socios comerciales y clientes, y actuarán de conformidad con sus obligaciones legales y contractuales.

Ningún dato o información personal será recogido, utilizado, procesado o revelado si ello se hace con un propósito ilegítimo, ilegal o no está autorizado.

Para más información, puede consultarse la [Política de protección de datos de TERMINAL CO](#).

## **8.9 Trabajo forzado y trabajo infantil**

TERMINAL CO respeta las prohibiciones contra el trabajo forzado y cualquier forma de explotación o esclavitud.

TERMINAL CO se opone al uso de trabajo infantil, cumple con las leyes y los reglamentos aplicables y actúa de manera consistente con el Convenio sobre la edad mínima de admisión al empleo (Convenio 138 de la OIT).

## **8.10 Asociación**

TERMINAL CO reconoce la libertad de asociación y respeta plenamente el derecho de los Empleados a afiliarse, o no, a sindicatos u otras organizaciones y asociaciones de trabajadores, de acuerdo con las regulaciones nacionales e internacionales.

## **8.11 Seguridad y Salud y Medioambiente**

TERMINAL CO pone todo su empeño en proporcionar a cada Empleado un ambiente de trabajo seguro y saludable, a un nivel nunca inferior al mínimo requerido por la legislación aplicable.

TERMINAL CO se compromete a proporcionar un lugar de trabajo seguro y saludable a sus empleados y a los visitantes de sus instalaciones.

TERMINAL CO está igualmente comprometida a prevenir el deterioro del medio ambiente y a minimizar el impacto de sus operaciones en el mismo. Estos compromisos sólo pueden cumplirse a través de la concienciación y la cooperación de todos los Empleados, quienes tienen la responsabilidad de respetar los procedimientos operativos, proteger su propia salud y la de los demás Empleados, mantener y utilizar los sistemas de prevención y control de la contaminación aplicables y seguir los procedimientos de seguridad y sanitarios aplicables para la disposición de residuos industriales o peligrosos.

La política de TERMINAL CO es cumplir tanto con la letra como con el espíritu de todas las leyes y las regulaciones ambientales y de seguridad aplicables, y desarrollar una actitud de cooperación con el personal de inspección y de las agencias pertinentes. Los Empleados deben reportar a sus gerentes cualquier condición o situación que perciban como insegura, insalubre o peligrosa para el medio ambiente.

El uso de drogas adictivas o ilegales («sustancias») en el trabajo o en los locales de TERMINAL CO está prohibido.

## **8.12 Anti-soborno, Anticorrupción, Regalos, Entretenimiento Contribuciones Políticas y Caritativas y Patrocinios**

TERMINAL CO se compromete a llevar a cabo sus negocios de manera honesta y ética y a cumplir con todas las leyes y todos los reglamentos aplicables a la lucha contra el soborno, la corrupción, el tratamiento de regalos y entretenimiento, las contribuciones políticas y caritativas y los patrocinios en todo el mundo.

TERMINAL CO prohíbe estrictamente cualquier forma de soborno y corrupción, ya sea para beneficio de, o recibido de terceros públicos o privados. Ningún Empleado, directa o indirectamente, prometerá, autorizará, ofrecerá o pagará nada de valor (incluyendo regalos, entretenimiento, contribuciones políticas y caritativas y patrocinios) a ningún funcionario del gobierno u otra parte para obtener o retener negocios indebidamente, o de otra manera obtener una ventaja de manera indebida.

Los pagos calificados como inapropiados lo son tanto si se hacen directa como indirectamente. Los Empleados no deben realizar, autorizar o facilitar un pago si creen que es factible que se produzca una forma de soborno.

Los Empleados no deben aceptar ni solicitar regalos, viajes, comidas u otros beneficios por parte de terceros que puedan afectar su objetividad y su juicio profesional. Cualquier regalo, entretenimiento u otro beneficio que el beneficiario considere como una forma de soborno o cohecho debe ser rechazado y reportado al Responsable de Cumplimiento.

Se prohíbe la aceptación de regalos lujosos o de formas de entretenimiento excesivo o de valor-. TERMINAL CO sólo permitirá a los Empleados aceptar regalos ocasionales de valor reducido, siendo obligatorio informar al Responsable de Cumplimiento de cada uno de ellos.

Si el Responsable de Cumplimiento considera que el valor del regalo en cuestión crea un riesgo significativo de afectar la objetividad y el juicio profesional del Empleado, el regalo deberá devolverse o transferirse al departamento de Recursos Humanos para su uso o distribución compartidos.

Para más información, puede consultarse la [política Anti-corrupción de TERMINAL CO](#) en relación a anti-soborno, anticorrupción, regalos, entretenimiento, contribuciones políticas y caritativas y patrocinios.

## **8.13 Conflictos de intereses**

Existe un conflicto de intereses cuando un Empleado o un tercero que realiza negocios para, o en nombre de, TERMINAL CO tiene intereses privados que pueden interferir con los intereses de TERMINAL CO de tal manera que se cree el riesgo de que sus decisiones puedan ser influenciadas indebidamente por el interés privado, alterar el desempeño de sus funciones en nombre de TERMINAL CO, o dañar la reputación de TERMINAL CO.

Por ejemplo, un conflicto de intereses surge cuando un Empleado se involucra en una transacción comercial con un tercero en la que el Empleado o un familiar cercano tiene un interés financiero o personal (por ejemplo, como propietario, accionista, miembro del Consejo de Administración, funcionario, empleado o consultor). Siempre que las circunstancias den lugar a tal conflicto, o incluso a la apariencia del mismo, el Empleado deberá notificar a su gerente, al gerente de Recursos Humanos o al Responsable de Cumplimiento para determinar si el Empleado debe eximirse de participar en ciertas actividades de TERMINAL CO, a fin de preservar los intereses de TERMINAL CO.

## **8.14 Blanqueo de Capitales**

El blanqueo de capitales es el acto de camuflar el origen del producto de un delito. Las autoridades toman muy en serio el blanqueo de capitales porque posibilita la comisión de otros delitos graves y está estrechamente vinculado a la financiación del terrorismo. Queda estrictamente prohibido que los Empleados participen o faciliten transacciones cuyo propósito sea camuflar el origen de los fondos. Los Empleados llevarán a cabo únicamente actividades comerciales legítimas y no aceptarán ni manejarán efectivo u otros activos sobre los cuales sospechen que son producto de un delito.

## 8.15 Prácticas competitivas

La naturaleza global del negocio de TERMINAL CO requiere que TERMINAL CO compita en muchos mercados diferentes, la mayoría de los cuales están regulados por leyes de competencia (a veces también conocidas como «leyes antimonopolio»). Estas leyes regulan el funcionamiento del mercado en lo que respecta a la competencia en las relaciones entre competidores, clientes y proveedores.

TERMINAL CO tiene una política estricta de competencia leal y de cumplimiento de toda la legislación y reglamentación de competencia aplicables en cualquier momento, independientemente de su ubicación.

Aunque los sistemas de derecho de la competencia difieren entre sí, TERMINAL CO y sus empleados no deben, bajo ninguna circunstancia, participar en ninguna de las siguientes prácticas:

- Fijación de precios y condiciones comerciales;
- Discriminación a proveedores o clientes sin justificación objetiva;
- Celebración de acuerdos o partenariados con competidores con el objetivo del reparto del mercado en el que compiten, asignación de territorios o mercados o limitación de la producción o la disponibilidad del producto; o
- Condicionar la venta o compra de productos/servicios al requisito de que el vendedor o comprador restrinja o limite sus negocios con otros competidores.

Todos los Empleados deben respetar los derechos de los clientes, socios, proveedores, competidores y demás personal de TERMINAL CO y tratarlos con equidad. Ningún Empleado debe aprovecharse injustamente de ninguna persona u organización mediante la manipulación, ocultación, abuso de información confidencial privilegiada o malversada, tergiversación de hechos materiales o cualquier otra práctica desleal intencional.

Debido a que la legislación sobre competencia no es idéntica en todos los países, es importante que cada Empleado consulte al Responsable de Cumplimiento siempre que tenga dudas sobre si una conducta determinada puede infringir las leyes de competencia.

## 8.16 Sanciones

Las sanciones son prohibiciones o medidas de carácter restrictivo, emitidas por los Estados o las organizaciones como las Naciones Unidas o la Unión Europea, contra la realización de determinadas transacciones internacionales (tales como comerciar, hacer negocios, invertir, exportar, financiar o poner a disposición activos u otras actividades similares o relacionadas con cualquiera de las anteriores) que involucren a ciertos individuos, entidades, países o se dirijan en contra de una industria determinada con el fin de lograr un objetivo político o de seguridad nacional.

En todas sus operaciones y actividades, TERMINAL CO cumplirá con toda la normativa en materia de sanciones de aplicación incluidas, entre otras, las sanciones emitidas por Suiza, la Unión Europea, Estados Unidos o las Naciones Unidas.

Se espera que los empleados actúen con debida diligencia en cualquier etapa del transcurso de sus actividades profesionales sin limitación a cualquier contraparte, socio comercial o proyecto de inversión con objeto de asegurar que TERMINAL CO no incurra en ninguna práctica o transacción prohibidas.

## 8.17 Denuncia de actividades inapropiadas, preocupaciones y quejas

### 8.17.7 Actividades inapropiadas

Una actividad inapropiada se define como cualquier actividad que se lleve a cabo en un contexto de desempeño de las actividades de TERMINAL CO y que, independientemente que dicha acción esté o no dentro del alcance de las funciones del Empleado, pueda afectar negativamente a TERMINAL CO y/o violar la ley o reglamentación aplicables.

Esto puede incluir, sin limitarse a, corrupción, malversación, soborno, sustracción de la propiedad de TERMINAL CO, reclamaciones fraudulentas, fraude, coacción, enjuiciamiento malicioso, uso indebido de la propiedad de TERMINAL CO, omisión intencional de cumplir con un deber, o conducta que de otra manera implique una conducta reprobable grave, incompetencia, o una violación del Código o de cualquier política y procedimiento de TERMINAL CO.

Las represalias contra Empleados que planteen una inquietud, y el hecho de no informar debidamente acerca de las actividades inapropiadas cometidas por otros también constituyen actividades inapropiadas.

#### **8.17.8 Divulgación Protegida; Denunciante ('whistleblowing')**

La divulgación protegida es cualquier comunicación de buena fe que revele o demuestre una intención de revelar información que pueda evidenciar: (1) una actividad inapropiada, o (2) cualquier condición que pueda amenazar significativamente la seguridad y salud de los Empleados, o del público, si la divulgación o la intención de revelar dicha información tiene el propósito de remediar dicha condición.

A la persona o entidad que realiza una divulgación protegida se la conoce comúnmente como un denunciante. Los denunciantes pueden ser Empleados de TERMINAL CO, solicitantes de empleo, proveedores, contratistas o el público en general. El papel del denunciante es el de informante. No son investigadores ni descubridores de hechos, ni determinan las acciones correctivas o mitigantes apropiadas que pudieran justificarse.

#### **8.17.9 Defensor ('Ombudsperson')**

El Defensor es la persona designada por TERMINAL CO con la responsabilidad inicial de recibir informes de denuncias de presunta actividad inapropiada. El Responsable de Cumplimiento ocupa también el cargo de Defensor.

#### **8.17.10 Presentación de denuncias**

Preocupación con respecto al conocimiento o sospecha de actividades inapropiadas puede originarse entre el personal, los administradores que llevan a cabo sus tareas asignadas, los auditores internos o externos, los agentes del orden público, las agencias reguladoras, los clientes, los proveedores u otros terceros.

Todos los Empleados tienen la obligación de informar inmediatamente al Responsable de Cumplimiento de cualquier inquietud acerca de posibles violaciones del Código o la legislación aplicable.

TERMINAL CO promueve informar por escrito sobre presuntas actividades inapropiadas con objeto de garantizar una clara comprensión clara de los hechos planteados. Si un informe se realizase de modo oral el Responsable de Cumplimiento preparará un acta de la reunión y la registrará debidamente.

Todos los informes deben ser objetivos y no especulativos o concluyentes, y deben contener la mayor cantidad de información específica posible para permitir una evaluación adecuada de la naturaleza, el alcance y la urgencia de los hechos planteados y los procedimientos de investigación.

Se recomienda que todos los informes se presenten al Responsable de Cumplimiento, el cual los presentará al Consejo de Administración. Cualquier informe de presunta actividad inapropiada constituirá una revelación protegida si así lo definen las leyes aplicables. La parte divulgadora e informadora protegida gozará de todos los derechos de protección garantizados por la legislación vigente.

El Responsable de Cumplimiento no revelará la identidad de un denunciante salvo que obtenga el permiso del propio denunciante para hacerlo, o cuando la revelación se realice a una agencia reguladora, o si ello fuese requerido por la ley o por cualquier autoridad competente.

TERMINAL CO toma muy en serio las actividades inapropiadas e investigará con equidad cada acusación. El incumplimiento de la legislación aplicable o de las políticas de TERMINAL CO puede dar lugar a acciones disciplinarias, acciones judiciales o la terminación de relaciones contractuales con TERMINAL CO.

Toda confirmación de conductas inapropiadas será registrada por el Responsable de Cumplimiento, quien la reportará al Consejo de Administración. El Responsable de Cumplimiento será responsable de identificar la causa

de dicha conducta inapropiada y de recomendar medidas para su aprobación por parte del Consejo de Administración que garanticen a que no vuelva a ocurrir, las cuales pueden considerarse a nivel de Empleado individual, de socio comercial o a nivel corporativo.

### **8.18 Revisión de cumplimiento**

El Responsable de Cumplimiento revisará y evaluará anualmente la idoneidad, eficacia y el nivel de cumplimiento del presente Código. Dependiendo de los resultados de esta revisión, también considerará si el presente Código requerirá alguna enmienda. Las modificaciones significativas del presente Código serán comunicadas al Consejo de Administración.

### **8.19 Dudas y preguntas**

Las dudas y preguntas acerca del presente Código se dirigirán al Responsable de Cumplimiento.